

KONTRIBUSI ETOS KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN INTENSITAS KETERLIBATAN GURU PADA KEGIATAN MGMP TERHADAP KINERJA GURU MATEMATIKA SMA NEGERI KABUPATEN TABANAN.

I Wayan Sunarsa¹, Yudana I Made², Arya Sunu I Gusti Ketut³,
^{1,3}Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: wayan.sunarsa@pasca.undiksha.ac.id, made.yudana@pasca.undiksha.ac.id,
sunu@pasca.undiksha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi etos kerja, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan mgmp terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan secara terpisah maupun simultan.

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan sebanyak 60 orang dengan teknik *proportional random sampling* melalui undian. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan regresi, korelasi, serta menghitung sumbangan relatif dan efektif masing-masing prediktor terhadap kriterium.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan, sebesar 53,10% dan sumbangan efektif sebesar 22,8% (2) terdapat kontribusi pengalaman kerja terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan sebesar 53,20% dan sumbangan efektif sebesar 31,3% (3) terdapat kontribusi intensitas keterlibatan guru pada kegiatan mgmp terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan sebesar 6,30% dan sumbangan efektif sebesar 9,50% dan (4) terdapat kontribusi secara bersama-sama etos kerja, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan mgmp terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan sebesar 64,00%. Berdasarkan temuan-temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan mgmp terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan.

Kata kunci: etos kerja, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan mgmp terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan.

THE CONTRIBUTION OF WORK ETHIC, WORK EXPERIENCE, AND INTENSITY OF TEACHER'S INVOLVEMENT IN MGMP ACTIVITIES TO MATHEMATICS TEACHER'S PERFORMANCE AT PUBLIC SENIOR HIGH SCHOOLS IN TABANAN REGENCY

This study was aimed at finding out the extent of contribution of work ethic, work experience, and intensity of teacher's involvement in MGMP activities to mathematics teacher's performance at public senior high schools in Tabanan regency both separately and simultaneously.

The population was all public senior high school teachers in Tabanan regency, with the total number of 60 teachers used proportional random sampling through lottery technique. It used *ex-post facto* design. The data were collected by questionnaires and observation. The data were analyzed by regression, correlation and by counting relative and effective contributions of each predictor toward the criterium.

The result showed that (1) there was contribution of work ethic to mathematics teacher's performance at public senior high schools in Tabanan regency, with 53.10% contribution and 22.8% effective contribution, (2) there was contribution of work experience to mathematics teacher's performance at public senior high schools in Tabanan regency, with 53.20% contribution and 31.3% effective contribution, (3) there was contribution of intensity of teacher's involvement in MGMP activities to mathematics teacher's performance at public senior high schools in Tabanan regency with 6.30% contribution and 9.50% effective contribution and (4) there was contribution simultaneously of work ethic, work experience, and intensity of teacher's involvement in MGMP activities to mathematics teacher's performance at public senior high schools in Tabanan regency with 64.00% contribution. Based on the findings it can be concluded that work ethic, work experience, and intensity of involvement in MGMP activities contributed significantly to mathematics teacher's performance at public senior high schools in Tabanan regency.

Keywords: work ethic, work experience, and intensity of teacher's involvement in MGMP activities to mathematics teacher's performance at senior high schools in Tabanan regency

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah guru, karena guru bertindak sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi kondusif bagi subyek didik. Dalam memposisikan guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan di sekolah sebenarnya merupakan alasan yang logis, karena tugas utama guru adalah sebagai pendidik dan pengajar. Artinya, jika guru dapat

melaksanakan tugas mendidik dan mengajar sebagaimana yang diharapkan, akan berpengaruh pada peningkatan hasil belajar siswa. Namun kenyataannya, masih ada sebagian masyarakat meragukan kemampuan guru yang menyangkut semua aspek yang sering disebut dengan kinerja guru. Rendahnya perolehan nilai ujian nasional siswasering diidentikan dengan ketidak mampuan guru dalam mengembangkan potensi siswa. Atau sebaliknya guru dikatakan

hanya mampu membuat prestise dan tidak mampu meningkatkan prestasi siswa. Hal ini tidak bisa dihindari karena masyarakat memandang bahwa keberhasilan atau kegagalan siswa merupakan keberhasilan atau kegagalan pendidik (guru). Keraguan terhadap kinerja guru tersebut dipandang wajar karena hal itu merupakan suatu kontrol untuk mengoreksi secara terus menerus, sehingga dengan koreksi dari masyarakat dapat memacu guru untuk terus meningkatkan kinerja.

Kualitas lulusan selalu menjadi dambaan setiap lembaga pendidikan. Dalam rangka meningkatkan mutu lulusan tersebut, khususnya untuk memacu penguasaan teknologi, perlu lebih disempunakan dan ditinjau kembali proses belajar mengajar di sekolah. Penyempurnaan tersebut dapat melalui perbaikan sarana dan prasarana pendidikan seperti : kurikulum, setrategi dan metode pengajaran, kualitas guru, buku sumber untuk guru dan siswa, sistem penilaian, pemberian beasiswa, laboratorium, perpustakaan, serta kesejahtraan guru. Semua itu dilakukan agar setiap komponen pendidikan dapat berfungsi dan berperan sebagaimana yang diharapkan.

Meskipun faktor-faktor seperti yang diharapkan di atas telah ditangani selama ini, namun mutu pendidikan dan prestasi belajar siswa seperti yang diinginkan belum terwujud secara optimal.

Dengan demikian, keluhan masyarakat terhadap belum optimalnya kinerja guru masih tetap bermunculan, termasuk juga didalamnya adalah yang terjadi pada SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Rendahnya kinerja guru merupakan suatu tantangan yang

sangat mendasar bagi dunia pendidikan di Indonesia. Khususnya untuk Kabupaten Tabanan sudah banyak melakukan terobosan-terobosan yang dilakukan oleh ekskutif maupun legeslatif melalui organisasi PGRI kabupaten Tabanan, dan dewan pendidikan di kabupaten Tabanan. Hal ini bisa terlihat dari hasil tes kompetensi iguru SMA secara nasional menunjukkan bahwa guru – guru memiliki kompetensi tidak sesuai dengan yang di harapkan. Data ini juga ditemui oleh Badan Standar Pendidikan (BSNP) bahwa 40% jumlah tenaga pendidik tidak layak mengajar, dan hanya 60% dari 1,8 juta guru sekolah dasar sampai sekolah lanjutan tingkat atas di Indonesia yang memenuhi standar kompetensi (Bali Post, 2006). Sementara guru di Bali berada diatas rata-rata nasional, yaitu pada angka 48% (Bali Post, 2004). Berdasarkan hasi ltes kompetensi yang dilaksanakan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Bali pada tahun2004, yang diuji kompetensinya meliputi :kemampuan pembelajaran, wawasan pendidikan, dan penguasaan akademik (Bahasa Indonesia, IPS, dan Matematika).

Variabel yang diduga juga berhubungan dengan kinerja guru adalah etos kerja. Etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh dengan semangat, bekerja serius penuh dengan kecintaan, bekerja kreatif penuh dengan sukacita, bekerja tekun penuh dengan keunggulan, bekerja sempurna penuh dengan kerendahan hati. Apabila seorang guru memiliki ciri-

ciri seperti ini akan berdampak pada kinerja guru. Sehingga khususnya bagi kinerja guru memiliki kebutuhan untuk membantu siswa mengembangkan kebiasaan berfikir rasional dan belajar dalam suasana menyenangkan. Berikut ini merupakan ciri lain dari guru yang baik dan cerdas yaitu : 1) Tidak pernah terlambat ke kelas atau memotong waktu belajar belum waktu hanya untuk kepentingan kenyamanan pribadi, 2) Memberikan respon terhadap keluhan siswa secara cepat dan akurat. Masalah-masalah yang masuk kategori “ urgent ”, diselesaikan sekarang. Masalah-masalah yang dipandang penting (important) diselesaikan segera setelah yang “ urgent “ dinyatakan selesai. 3) Bekerja keras dan cerdas, semua dokumen tertata dan tertulis rapi, serta layanan tepat waktu. 4) Lebih mengutamakan formalitas di ruang kelas dibandingkan dengan formalitas pemikiran yang tersirat dalam mata pelajaran yang sedang dipelajari. 5) Menunjukkan dan menandakan kejujuran intelektual yang tinggi dan teliti. 6) Berdiri di atas pemikiran yang jernih dan adil, baik di sekolah atau di luar sekolah, di lapangan bermain, di tempat lain, atau di dalam kelas. 7) Mengetahui dan memahami perbedaan karakteristik siswa pada masing - masing kelas, namun bukan untuk membandingkannya. (Psikologi Pendidikan, Prof. Dr. Sudarwan, Dr.H. Khiril : 2010,9: 159-160).

Apakah guru yang jenius dan efektif cukup dengan karakteristik di atas? Ternyata belum cukup. Guru harus secara tegas menunjukkan keseriusan dalam mengembangkan nilai-nilai intelektual siswa untuk terus belajar. Beberapa hal kecil lainnya yang perlu diperhatikan oleh guru

membantu siswa dapat berkembang secara baik, disajikan berikut ini. 1) Selalu mengharapkan lebih dari yang seharusnya diharapkan oleh siswa itu sendiri. 2) Menekankan hal yang positif, selalu berhati-hati memuji pekerjaan yang baik dari siswanya. Memuji siswa berarti mendorongnya untuk mencapai hasil lebih baik pada saat berikutnya. 3) Menunjukkan keramahan dan secara jujur dapat menampakkan rasa tidak suka kepada siswa secara baik dan hati-hati, serta menekan sedemikian rupa masalah atau gangguan pribadi di depan siswa. 4) Berteman baik dengan siswa, tetapi tidak seperti hubungan siswa dengan siswa. Menjaga hubungan dengan siswa agar tidak membatasi kebebasan mengajar dengan baik. 5) Tidak menyerah dalam menghadapi perilaku siswa dan tidak mengkatagorikan atau “melabeli” siswa secara permanen.

Konsistensi semacam ini harus dijaga sepanjang tahun. Karena memang mengajar merupakan gabungan dari keterpelajaran, integritas, dan ketrampilan berkomunikasi dengan siswa. Memang tidak mudah menggabungkan ketiga hal ini. Masing-masing guru mempunyai gaya dan karakter tersendiri. (Psikologi Pendidikan: Prof.Dr. Sudarwan Danin, Dr.H. Khairil, 2010,9,160).

Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif , ada yang negatif, ada yang tinggi, ada yang rendah, sehingga timbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya. Panji Anoraga dan Sri Suryanti (1995) mengidentifikasi dua

kutub seseorang atau kelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni memiliki etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Individu dan kelompok masyarakat memiliki etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda – tanda adalah sebagai berikut : (1) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (2) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan (5) kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tidak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah penyesalan dan keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk meningkatkan kinerja organisasi atau lembaga.

Di sisi lain, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja juga diduga mempengaruhi kinerja guru. Pendidikan sudah merupakan pengalaman bagian yang tidak dapat terpisahkan dari seorang individu dan pendidikan itu juga sudah merupakan investasi yang terpadu pada diri seseorang. Seseorang dapat menjadi lebih efektif didalam suatu komunitas masyarakat baik sebagai produsen maupun konsumen, karena adanya investasi pendidikan tersebut. Pendidikan merupakan unsur penting yang menyusun serta dapat membangun kesejahteraan

manusia. Oleh karena itu pengalaman guru dan pengalaman kerja guru sering kali dipakai sebagai komponen penentu sebagai standar hidup manusia. Pendidikan dan pengalaman kerja guru akan berdampak pada kualitas guru itu sendiri dan proses produksi yang dikerjakan. Ini terjadi karena pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi kerja seorang guru secara mendalam bukan hanya secara fisik belaka.

Disamping fakta di atas, fenomena yang juga terjadi pada guru matematika SMA negeri di Kabupaten Tabanan adalah guru banyak disibukkan oleh kegiatan-kegiatan ada karena pada umumnya guru berasal dari daerah dekat sekolahnya. Dengan keadaan seperti demikian guru tidak mampu berkonsentrasi penuh pada tugasnya. Di lihat dari intensitas dalam kegiatan MGMP tampak nyata dapat dilihat bahwa guru sangat jarang mengikuti kegiatan tersebut, karena kegiatan tersebut dilakukan di Kota Tabanan sehingga dengan alasan geografis juga menjadi alasan utama guru tidak hadir. Ditinjau dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya, guru SMA Negeri mata pelajaran matematika di Kabupaten Tabanan sudah memenuhi standar. Hal ini disebabkan oleh alasan klasik bahwa keterbatasan biaya dan tugas di daerah pegunungan tidak perlu pendidikan yang terlalu tinggi. Dilihat dari etos kerja guru, juga tampak ada fenomena yang menarik. Banyak guru memiliki pekerjaan sampingan sebagai petani yang sangat menjanjikan hasilnya sehingga etos kerja guru, terhadap profesi sangat minim. Hal ini terjadi karena situasi dan kondisi memungkinkan itu dilakukan. Dengan keadaan seperti itu

membuka peluang bagi belum optimalnya kinerja guru.

Hasil di atas dapat diduga bahwa kinerja guru SMA Negeri mata pelajaran matematika di Kabupaten Tabanan tergolong belum optimal. Hal inilah menjadikan pekerjaan rumah yang cukup berat bagi pengelola pendidikan. Tampaknya ada suatu faktor yang selama ini belum mendapatkan perhatian yang setara dengan perhatian yang diberikan pada faktor – faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Khususnya mata pelajaran matematika di Kabupaten Tabanan, yaitu intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP matematika, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, etos kerja. Untuk itu perlu kiranya ketiga faktor itu dikaji guna memprediksikan kinerja guru.

Sehubungan dengan upaya dalam meningkatkan kinerja guru, intensitas keterlibatan guru pada MGMP juga diduga sangat menentukan. Kinerja guru pada satuan-satuan pendidikan juga tergantung pada kualitas intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP. Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) adalah wadah pertemuan profesional para guru yang bersifat aktif, kompak dan akrab dalam membahas berbagai masalah profesional keguruan dengan prinsip dari guru, oleh guru dan untuk guru dalam rangka pelaksanaan tugasnya (Anonim, 1994:3). Dengan menyadari bahwa mendidik dan mengajar sebagai profesi dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk masa depan, para guru harus senantiasa meningkatkan kompetensinya. Jadi, MGMP berfungsi untuk memecahkan masalah – masalah yang terkait dengan tugasnya

tentang mata pelajaran yang diajarkan antara lain seperti : silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), bahan ajar, strategi pembelajaran atau metode, media pembelajaran, model pembelajaran, tehnik penilaian, membahas tentang materi/bahan ajar yang kurang jelas, dan lainnya, dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di sekolah masing-masing. Lebih lanjut dikatakan bahwa Musyawarah Guru Mata Pelajaran matematika (MGMP) adalah suatu wadah pembinaan profesional bagi para guru yang tergabung dalam organisasi gugus sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan (Anonim, 1997 :37) Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang anggotanya semua guru didalam mata pelajaran, yang bersangkutan dimaksudkan sebagai wadah pembinaan profesional bagi para guru dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional guru khususnya dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di sekolah.

Bertitik tolak dari paparan di atas, ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati karena secara normatif pemerintah mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kinerja guru. Tuntutan para stakeholders terhadap kinerja guru makin tinggi. Akan tetapi, dari fenomena yang ada di lapangan yang sulit dipungkiri adalah masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaannya. Untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data empiris tentang permasalahan atau kesenjangan antara harapan dengan kenyataan dalam hal kinerja guru, maka dipandang perlu untuk mengadakan

sebuah penelitian studi tentang : “ kontribusi etos kerja, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan mencakup aspek-aspek yang luas dan mendalam, sehingga tidak akan tuntas dijawab melalui satu penelitian. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu : misalnya, kompetensi guru rendah, kepala sekolah cenderung menganggap guru adalah bawahan bukan teman kerja, belum adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru, serta kepala sekolah cenderung belum profesional dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya gejala tersebut, maka penelitian ini hanya dibatasi pada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja guru SMA yaitu : etos kerja, pengalaman intensitas keterlibatan guru dalam MGMP Matematika, dan kinerja guru SMA negeri di Kabupaten Tabanan. Untuk itu, hasil yang diperoleh mencerminkan faktor yang berhubungan dengan guru SMA Negeri sebatas variabel-variabel yang dilibatkan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka Dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni :

1. Seberapa besar kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan?
2. Seberapa besar kontribusi pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan?.

3. Seberapa besar intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan?
4. Seberapa besar kontribusi bersama-sama etos kerja, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan?

METODE

Populasi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan data yang ada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanan banyaknya guru matematika di SMA Negeri di Kabupaten Tabanan, berjumlah 60 orang.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teknis pelaksanaan penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik proportional random sampling. Langkah-langkah penentuan sampelnya adalah sebagai berikut :

Dengan menggunakan tabel dari Robert V Krejcie dan Daryle W. Morgan, untuk populasi yang besarnya 65 orang diperoleh besarnya sampel 60 orang. Dari jumlah tersebut akan dapat diobservasi sebesar 95% dan dari 95% ini diperkirakan hanya 90% datanya yang dapat diolah.

Dengan demikian anggota sampel yang diharapkan agar target minimal dapat dipenuhi, dengan perhitungan berdasarkan formula dari Warwick dan Lininger sebagai berikut :

$$JS = \frac{N}{(0,90)(0,95)} = \frac{60}{(0,90)(0,95)} = 67,797 = 68$$

untuk pengambilan dan besarnya sampel digunakan berjumlah 68 orang, tetapi untuk analisis di gunakan 60 orang sampel sesuai dengan sampel ideal yang telah ditetapkan.

Dari masing-masing sekolah diambil sampel secara proposional berdasarkan jumlah anggota sampel yang telah ditentukan. Setelah mendapat jumlah sampel dari masing-masing sekolah, kemudian dilakukan pengambilan secara random dengan undian untuk masing-masing sekolah.

Penelitian yang dilakukan ini tergolong penelitian "*expost facto*" karena dalam penelitian tidak dilakukan perlakuan atau manipulasi terhadap ubahan-variabel penelitian. Penelitian hanya mengungkapkan data berdasarkan hasil pengukuran pada gejala yang telah ada secara wajar pada diri responden. (Kerlinger dalam Seriniti, 2005:87) member batasan penelitian "*expostfacto*" adalah : "penyelidikan empiris sistematis di mana ilmuwan tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena perwujudan variabel tersebut telah terjadi, atau karena variabel tersebut pada dasarnya memang tidak dimanipulasi. Selanjutnya Kerlinger memberikan kesimpulan tentang hubungan diantara ubahan-variabel dilakukan tanpa intervensi langsung, berdasarkan perbedaan yang mengiringi variabel bebas dan variabel tergantung.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu : Variabel pertama etos kerja (X_1), variabel kedua pengalaman kerja (X_2), variabel ketiga intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP (X_3), dan variabel terikat

yaitu kinerja guru (Y). Penelitian hanya mengungkapkan data berdasarkan hasil pengukuran pada gejala yang telah ada secara wajar pada diri responden, yang selanjutnya dilakukan rekontruksi dan diidentifikasi terhadap variabel-variabel yang terdeterminasi terhadap kinerja sekolah.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja (X_1) pengalaman kerja (X_2), intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP (X_3), dan variabel terikat yaitu kinerja guru (y).

Untuk meggamabarkan variabel penelitian ini secara operasional, di bawah ini diberikan definisi masing-masing variabel;

Etos kerja guru dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benarpenuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati yang ditunjukkan oleh skor yang diperoleh guru dalam menjawab kuesioner dengan model skala Likert dan data yang diperoleh berskala interval.

Pengalaman kerja adalah kualifikasi kerja formal yang dimiliki oleh seorang guru yang diukur dengan ketentuan seperti yang dipersyaratkan dalam sertifikasi guru. Secara operasional, pengalaman kerja adalah skor yang diperoleh guru sesuai jenjang pengalaman kerja yang didasarkan pada skor kualifikasi pengalaman kerja seperti yang tertuang dalam ketentuan sertifikasi guru. Data

tentang pengalaman kerja berskala interval

Intensitas keterlibatan guru pada MGMP diartikan sebagai ukuran intensitas gurudalam mengikuti kegiatan MGMP Secara operasional intensitas keterlibatan guru pada MGMP adalah skor yang diperoleh guru dalam menjawab kuesioner dengan model skala Likert yang menggambarkan keterlibatan guru secara aktif, dalam: (1) mengujicobakan KBM baru, (2) membuat dan mencoba penggunaan alat bantu mengajar, (3) *peer teaching* diikuti dengan diskusi, (4) menayangkan video tentang guru yang sedang mengajar dengan baik, (5) mengunjungi sekolah-sekolah, (6) mengkaji buku teks dan membahasnya bersama, (7) mengembangkan kurikulum, silabus implementatif yang sesuai dengan standar kompetensi pada mata pelajaran terkait, (8) mengembangkan bahan ajar berbasis kompetensi pada mata pelajaran terkait, dan (9) mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai, menarik dan menyenangkan. Intensitas keterlibatan guru pada MGMP diukur dengan Kuesioner dan data hasil pengukuran bentuk interval.

Kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan seorang guru atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seorang guru. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seorang guru yang merupakan tanggung jawab profesionalnya, yang ditunjukkan oleh skor yangdicapai seorang guru dalam menjawab kuesioner kinerja guru dan data yang diperoleh berupa skala interval. Kinerja guru mempunyai lima dimensi yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kecepatan dan ketepatan kerja, (3) inisiatif dalam

bekerja, (4) kemampuan kerja, (5) komunikasi. Mengacu pada dimensi ini akan dideskripsikan indicator untuk mengukur kinerja guru.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data etos kerja, pengalaman kerja, intensitas keterlibatan guru pada MGMP. Untuk memperoleh data tersebut digunakan empat buah instrumen, yaitu: (1) kuesioner etos kerja, (2) kuesioner pengalaman kerja, (3) kuesioner intensitas keterlibatan guru pada MGMP, (4) kuesioner kinerja guru.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah: (1) kuesioner etos kerja, (2) kuesioner pengalaman kerja, (3) kuesioner intensitas keterlibatan guru pada MGMP, (4) kuesioner kinerja guru. Kuesioner yang disusun berdasarkan kajian secara kritis terhadap teori yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya. Dalam penyusunan instrument terlebih dahulu dibuat kisi – kisi instrument. Kemudian dilanjutkan dengan penulisan butir-butir instrument serta mengujicobakan.

Kuesioner etos kerja, pengalaman kerja, intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP dan kinerja guru, disusun menggunakan alternative jawaban yang bersifat majemuk, dan dipilih jawaban terdiri atas lima pilihan. Penskoran terhadap hasil kuesioner kinerja guru ini, menggunakan skala Likert. Dalam skala Likert, bentuk grdasinya mulai dari Selalu(SL), Sering(S),

Kadang-Kadang (KK), Jarang (J), dan Tidak Pernah (TP). Pernyataan-pernyataan yang digunakan sebagai item di dalam kuesioner kinerja guru ini terdiri dari pernyataan positif (*favourable*), dan pernyataan negative (*unfavourable*).

Pernyataan positif (*favourable*) yang menunjukkan indikasi yang mendukung terhadap indikator dari variabel yang akan diungkap. Pernyataan negatif (*unfavourable*) menunjukkan indikasi sebaliknya. Untuk pernyataan positif, skor yang digunakan yaitu mulai dari skor 1 untuk jawaban Tidak Pernah (TP), skor 2 untuk jawaban Jarang(J), skor 3 untuk jawaban Kadang-Kadang (KK skor 4 untuk jawaban Sering (S), skor 5 untuk jawaban selalu (SL). Sedangkan untuk pernyataan-pernyataan negatif sebaliknya, yaitu 1 untuk jawaban selalu (SL), skor 2 untuk jawaban Sering (S), skor 3 untuk jawaban Kadang-Kadang (KK), skor 4 untuk jawaban Jarang (J), dan skor 5 untuk jawaban Tidak Pernah (TP). Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan teori-teori seperti yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Semua instrument yang dikembangkan menggunakan model skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah : (1) ada kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan, (2) ada kontribusi pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan, (3) ada kontribusi intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri Kabupaten Tabanan, dan (4) secara bersama-sama ada kontribusi etos kerja guru, pengalaman kerja guru, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Tabanan. Setelah data dianalisis diperoleh ringkasan hasil analisis

seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Penelitian

	Persamaan garis Regresi	Koefisien Korelasi	Determinan (%)	Sumbangan Efektif (%)
X_1 dengan Y	$\hat{Y} = 14,839 + 1,231X_1$	0,734	53,10	22,8%
X_2 dengan Y	$\hat{Y} = 56,761 + 0,987X_2$	0,729	53,20	31,3%
X_3 dengan Y	$\hat{Y} = 184,295 + 0,137X_3$	0,521	6,30	9,5%
X_1, X_2, X_3 dengan Y	$\hat{Y} = 1,691 + 0,733X_1 + 0,573X_2 + 0,24X_3$	0,903	64,00	
Keterangan	Signifikan dan linier	Signifikan		

Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik regresi sederhana. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X_1 seperti tampak pada tabel 4.9 diatas, ditemukan persamaan regresi $\hat{Y} = 14,839 + 1,231X_1$ dengan Freg = 94,180 ($p < 0,05$) Pengujian signifikansi dan linieritas kontribusi antara etos kerja guru (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 14,839 + 1,231X_1$ dengan Freg = 94,180 ($p < 0,05$) adalah signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru disebabkan karena etos kerja guru yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi tersebut. Apabila skor pencapaian etos kerja guru ditingkatkan sampai 180 (skor tertinggi) maka kinerja guru meningkat dari 206,150 menjadi 210,500. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor pencapaian variabel etos kerja

guru diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor kinerja guru.

Untuk mengetahui kuat hubungan antara skor etos kerja guru (X_1) dengan kinerja guru (Y), dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan menggunakan komputer diperoleh besarnya r hitung = 0,734 dengan $p < 0,05$ (selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6a) Ini berarti r hitung = 0,734 signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “ tidak ada kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan “ ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan, yaitu “ ada kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan “ diterima.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan, melalui persamaan regresi $Y = 14,839 + 1,231X_1$ dengan kontribusi sebesar 53,9% dan sumbangan efektif sebesar 22,8%. Dengan kata lain bahwa makin tinggi skor pencapaian etos kerja guru makin baik kinerja guru.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada kontribusi pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik regresi linier sederhana dan korelasi. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X_2 seperti yang tampak pada tabel 4.9 di atas, ditemukan persamaan regresi $\hat{Y} = 56,761 + 0,987X_2$ dengan $F_{reg} = 81,348$ ($p < 0,05$) Pengujian signifikansi dan linieritas kontribusi antara

pengalaman kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 56,761 + 0,987X_2$ dengan $F_{reg} = 81,348$ ($p < 0,05$) adalah signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru disebabkan karena pengalaman kerja yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi tersebut. Apabila skor pencapaian pengalaman kerja ditingkatkan sampai 220 (skor tertinggi) maka kinerja guru meningkat dari 206,150 (rerata variabel Y) menjadi 226,405. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel pengalaman kerja diikuti pula oleh kenaikan rata-rata kinerja guru.

Kuatnya kontribusi antara pengalaman kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y), dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan menggunakan komputer diperoleh besarnya $r_{hitung} = 0,729$ dengan $p < 0,05$ (selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6b). Ini berarti $r_{hitung} = 0,729$ signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “ tidak ada kontribusi pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan “ ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan, yaitu “ ada kontribusi pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan “ diterima.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 56,761 + 0,987X_2$ dengan $F_{reg} = 81,348$ ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar

53,1% dan sumbangan efektif sebesar 31,3%. Dengan kata lain bahwa makin tinggi skor pencapaian pengalaman kerja guru maka semakin baik kinerja guru.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada kontribusi intensitas keterlibatan guru pada MGMP terhadap kinerja guru Matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Untuk itu menguji hipotesis ini menggunakan teknik regresi linier sederhana dan korelasi. Sesuai dengan tabel 4.9 di atas diperoleh regresi sederhana \hat{Y} atas X_3 , dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 184,295 + 0,137X_3$ dengan $F_{reg} = 81,348$ ($p < 0,05$) signifikansi dan linieritas kontribusi antara intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP (X_3) dengan kinerja guru (Y).

Disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 184,296 + 0,137X_3$ dengan $F_{reg} = 81,348$ ($p < 0,05$) adalah signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru disebabkan karena intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi tersebut. Apabila skor pencapaian intensitas keterlibatan guru matematika dalam kegiatan MGMP ditingkatkan sampai 180 (skor tertinggi) maka skor kinerja guru meningkat dari 206,150 (rerata variabel Y) menjadi 226,405. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor kinerja guru.

Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP (X_3) dengan kinerja guru (Y), dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan

analisis dengan menggunakan komputer diperoleh besarnya $r_{hitung} = 0,254$. Ini berarti $r_{hitung} = 0,254$ signifikan pada $\alpha = 0,05$

Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak ada kontribusi intensitas keterlibatan guru matematika pada MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan, yaitu “ada kontribusi intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan” diterima.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 184,295 + 0,137X_3$ dengan kontribusi sebesar 6,3% dan sumbangan efektif sebesar 9,50%. Dengan kata lain bahwa makin baik intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP makin baik pula kinerja guru.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa secara bersama-sama ada kontribusi antara etos kerja guru (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan intensitas keterlibatan guru matematika (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik regresi ganda dan korelasi parsial.

Hasil perhitungan regresi ganda diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 1,691 + 0,733X_1 + 0,573X_2 + 0,240X_3$ dengan $F_{reg} = 33,356$ ($p < 0,05$).

Disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 1,691 + 0,733X_1 + 0,573X_2 + 0,240X_3$ dengan $F_{reg} = 33,256$ ($p < 0,05$) adalah signifikan.

Berdasarkan analisis dengan menggunakan komputer diperoleh besarnya $R_{y.123} = 0,800$ dengan $P < 0,05$ (selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6d). Ini berarti $R_{y.123} = 0,800$ signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian tabel 4.16 hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak ada kontribusi secara bersama-sama etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP SMA Negeri di Kabupaten Tabanan” ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_a) yang diajukan, yaitu “ada kontribusi secara bersama-sama antara etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru” diterima.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa, secara bersama-sama antara etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 1,691 + 0,733X_1 + 0,573X_2 + 0,240X_3$ dengan $F_{reg} = 33,256$ ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 64%.

Korelasi parsial yang digunakan adalah korelasi parsial jenjang kedua. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui determinasi satu variabel bebas dengan variabel terikat, dengan mengendalikan variabel bebas lainnya.

Dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows diperoleh besarnya koefisien korelasi parsial $r_{1y-23} = 0,536$, $r_{2y-13} = 0,537$, dan $r_{3y-12} = 0,931$.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui

persamaan regresi $\hat{Y} = 14,839 + 1,231X_1$ dengan $F_{reg} = 94,180$ ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara etos kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0,734 ($P < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 53,9% dan sumbangan efektif sebesar 22,8%. Hal ini berarti makin tinggi etos kerja guru, maka makin baik pula kinerja guru. Variabel etos kerja guru dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru sebesar 53,9%, ini dapat dijadikan sebagai indikasi bahwa etos kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan.

Dari hasil temuan seperti yang telah dipaparkan di atas, mengisyaratkan bahwa etos kerja guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini karena etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti ini berdampak pada kinerjanya.

Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau kelompok orang organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga tinbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya. Panji Anoraga dan Sri Suryanti (1995) mengidentifikasi dua kutub seseorang atau kelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni memiliki etos kerja tinggi dan etos

kerja rendah. Individu atau kelompok masyarakat memiliki etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda adalah sebagai berikut : (1) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (2) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan (5) kerja dilakukan sebagai ibadah. Sedangkan bagi individu atau masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu : (1) kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, (2) kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (3) kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan, (4) kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan (5) kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada kontribusi pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 56,761 + 0,987X_2$ dengan $F_{reg} = 81,348$ ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini

ditemukan korelasi positif yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja guru sebesar 0,729 ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 53,20% dan sumbangan efektif sebesar 31,3%. Ini berarti, makin baik pengalaman kerja, maka makin baik pula kinerja guru. Variabel pengalaman kerja guru dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru sebesar 53,20%, ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa pengalaman kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan.

Dari hasil temuan seperti dipaparkan di atas, mengisyaratkan bahwa pengalaman pendidikan memiliki kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, guru yang memiliki pengalaman kerja guru lebih tinggi akan mempunyai wawasan dan kemampuan yang lebih luas yang nantinya akan tampak pada hasil kerja yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa ada kontribusi intensitas keterlibatan guru matematika pada MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 184,295 + 0,137X_3$ dengan $F_{reg} = 81,348$ ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP dengan kinerja guru sebesar 0,251 dengan $p < 0,05$. Hal ini berarti makin baik intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP, makin baik kinerja guru. Variabel intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru sebesar 6,30%. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP

dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan atau dengan kata lain bahwa intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Bila dilihat dari kontribusi murni, setelah dikendalikan oleh variabel etos kerja guru dan pengalaman kerja maka kontribusi intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP sebesar 86,68% terhadap kinerja guru. Bila dikaitkan dengan sumbangan efektif, maka intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP memberikan sumbangan efektif sebesar 14,90% terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan.

Bila dikaitkan dengan hasil penelitian yang diperoleh, upaya dalam meningkatkan kinerja guru, intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP sangat menentukan. Kinerja guru pada satuan-satuan pendidikan juga tergantung pada kualitas intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP. Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) adalah wadah pertemuan profesional para guru yang bersifat aktif, kompak dan akrab dalam membahas berbagai masalah profesional keguruan dengan prinsip dari guru, oleh guru, dan untuk guru dalam rangka pelaksanaan tugasnya. Dengan menyadari bahwa mengajar dan mendidik sebagai profesi dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk masa depan, para guru harus senantiasa meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya. Jadi, MGMP berfungsi untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan tugasnya, antara lain seperti : silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), bahan ajar, strategi pembelajaran

atau metode, media pembelajaran, teknik penilaian dan lainnya, dalam rangka peningkatan mutu di sekolah. Lebih lanjut dikatakan bahwa Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) adalah suatu wadah pembinaan profesional bagi para guru yang tergabung dalam organisasi gugus sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang anggotanya semua guru didalam mata pelajaran, yang bersangkutan dimaksudkan sebagai wadah pembinaan profesional bagi para guru dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional guru khususnya dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di sekolah.

Paparan di atas, menunjukkan dengan jelas bahwa intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berdampak positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian variabel intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP kepala sekolah yang dipilih sebagai variabel yang berkontribusi terhadap kinerja guru telah terbukti secara empirik dalam penelitian ini.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, ada kontribusi bersama-sama antara etos kerja guru (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP (X_3) terhadap kinerja guru (Y) melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 1,691 + 0,733X_1 + 0,573X_2 + 0,240X_3$ dengan $F_{reg} = 33,256$ ($p < 0,05$). Ini berarti secara bersama-sama variabel etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru matematika pada kegiatan MGMP dapat menjelaskan tingkat kecendrungan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Dengan kata lain bahwa etos kerja guru, pengalaman kerja, dan

intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,800 dengan $p < 0,05$. Ini berarti, secara bersama-sama etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berkontribusi positif dengan kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan sebesar 64%. Makin baik etos kerja guru, makin tinggi pengalaman kerja guru, dan makin tinggi intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP, makin baik pula kinerja guru. Bila dilihat koefisien determinasi ketiga variabel tersebut, tidak sepenuhnya bahwa variabel-variabel tersebut dapat memprediksi kinerja guru.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik menyangkut faktor ekstrinsik maupun intrinsik. Dalam melaksanakan tugasnya, dorongan dari dalam dirinya berperan maksimal dalam meningkatkan kinerja. Untuk mencapai tingkat kerja guru yang optimal perlu adanya penyegaran-penyegaran pengetahuan yang dimiliki bahkan diperlukan pendalaman materi terkait dengan perubahan jaman terutama perubahan kurikulum. Penyegaran dan pendalaman materi dapat diperoleh melalui kegiatan MGMP. Makin intens keterlibatan guru pada kegiatan MGMP maka semakin banyak pengetahuan baru yang diperoleh. Disisi lain pengalaman kerja guru juga sangat menentukan kualitas kinerja seseorang. Esensi dari kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang terkait dengan tugas rutin sebagai seorang guru yang mempunyai kewajiban

melakukan tugas pembelajaran, membuat perencanaan, melakukan pengelolaan, dan pengadministrasian tugas-tugas pembelajaran tersebut. Etos kerja juga tidak kalah pentingnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Etos kerja guru pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Bila seseorang guru etos kerja tinggi, pengalaman kerja tinggi, dan intensitas pada kegiatan MGMP maka kinerjanya juga optimal.

Berdasarkan paparan di atas, tampak dengan jelas bahwa dengan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP yang efektif, pengalaman kerja guru, serta diimbangi dengan kompetensi pedagogik yang baik maka kinerja guru dapat dioptimalkan. Dengan demikian dugaan yang menyatakan bahwa etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berkontribusi terhadap kinerja guru telah terbukti secara empirik dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga menghasilkan kontribusi murni antara etos kerja guru, pengalaman kerja guru, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP dengan kinerja guru yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah : (1) etos kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru dengan mengendalikan variabel pengalaman kerja guru dan intensitas keterlibatan guru pada

kegiatan MGMP ($r_{1y-23} = 0,536$, $p < 0,05$) dengan kontribusi parsial sebesar 28,730%, (2) Pengalaman kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru dengan mengendalikan variabel stos kerja guru dan Intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP ($r_{2y-13} = 0,537$, $p < 0,05$) dengan kontribusi parsial sebesar 28,840%, (3) intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berkontribusi terhadap kinerja guru dengan mengendalikan variabel etos kerja guru dan pengalaman kerja guru ($r_{3y-12} = 0,931$, $p < 0,05$) dengan kontribusi parsial sebesar 86,680%.

Kekuatan kontribusi ketiga variabel bebas dengan kinerja guru secara berurutan adalah intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP, pengalaman kerja guru, dan etos kerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebelum dan setelah diadakan pengendalian, etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP secara simultan maupun secara terpisah berkontribusi terhadap kinerja guru SMA negeri di Kabupaten Tabanan. Atas dasar tersebut, variabel etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP dapat dijadikan prediktor kecendrungan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tabanan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang diuraikan pada bagian sebelumnya ditemukan hal-hal sebagai berikut :

1. Ada kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 14,839 + 1,231X_1$ dengan kontribusi sebesar 53,10%

dan sumbangan efektif sebesar 22,8%

2. Ada kontribusi pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 56,761 + 0,987X_2$ dengan kontribusi sebesar 53,20% dan sumbangan efektif sebesar 31,3%.
3. Ada kontribusi intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 184,295 + 0,137X_3$ dengan kontribusi sebesar 6,30% dan sumbangan efektif sebesar 9,50%.
4. Ada kontribusi bersama-sama etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan melalui persamaan regresi $y = 1,691 + 0,733X_1 + 0,573X_2 + 0,240X_3$ dengan kontribusi sebesar 64,00%

Dengan korelasi parsial diperoleh: (1) etos kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan dengan mengendalikan variabel pengalaman kerja dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP ($r_{1y-23} = 0,536$, $p < 0,05$) dengan kontribusi parsial sebesar 28,73%. (2) pengalaman kerja berkontribusi terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan dengan mengendalikan variabel etos kerja guru dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP ($r_{2y-13} = 0,537$, $p < 0,05$) dengan kontribusi parsial sebesar 28,84% (3) intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berkontribusi terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan

dengan mengendalikan variabel etos kerja guru dan pengalaman kerja guru ($r_{3y-12} = 0,931$, $p < 0,05$) dengan kontribusi parsial sebesar 86,68%.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebelum dan sesudah diadakan pengendalian, etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berkontribusi terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Dengan demikian ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan.

SARAN

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan, artinya ketiga variabel tersebut dapat memprediksikan kinerja guru

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disarankan beberapa hal kepada:

1. Guru Matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan

Hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan belum optimal. Oleh karena itu, beberapa hal yang perlu diperhatikan guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan adalah: (1) berusaha secara maksimal meningkatkan kompetensi diri melalui membaca, mengikuti pelatihan, dan studi lanjut, (2) bersikap positif terhadap profesi guru, (3) memiliki komitmen yang tinggi untuk mencerdaskan

kehidupan bangsa, (4) menumbuhkan rasa percaya diri dalam tingkah laku, percaya diri emosional dan percaya diri spiritual, dan (5) bersedia menerima kritik dari berbagai pihak guna meningkatkan kinerja. Bagi guru yang ingin meningkatkan kualifikasi pendidikan disarankan mengikuti pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

2. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanan

Telah ditemukan bahwa etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Oleh karena itu, kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanan perlu: (1) disesuaikan dengan kebutuhan guru, (2) mengalokasikan dana bagi guru yang melanjutkan studi, (3) disarankan kepada guru untuk melanjutkan studi sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya, dan (4) memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki etos kerja yang tinggi. Dalam mendorong guru meningkatkan kualifikasi pendidikan, diharapkan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanan selektif memberikan ijin belajar.

3. Praktisi dan Akademik

Secara empirik ditemukan bahwa variabel etos kerja guru, pengalaman kerja, dan intensitas keterlibatan guru pada kegiatan MGMP berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan dengan determinan sebesar 64,00%. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut belum sepenuhnya

berkontribusi dengan kinerja guru. Dengan demikian perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang berbagai faktor yang diduga berkontribusi dengan kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. Variabel-variabel yang perlu dilibatkan antara lain: budaya kerja, insentif, organisasi sekolah, sikap mental guru, percaya diri, dan sebagainya. Dengan dilibatkannya variabel-variabel tersebut akan menambah referensi dan dapat dimanfaatkan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan-perbaikan guna meningkatkan kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Tabanan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anastasi, Anne dan Susana Urbina. 1997. *Psychological Testing*. New Jersey: Prentice-Hall Inc, Published by Simon A Scuster A Viacom Co. Upper Saddle River.
- Anwar, Moch. 1999. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan (Teori, Konsep, Dan Isu)*. Bandung : Alfabeta.
- Arief, Mirian Sofyan. 1993. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Karunika, UT.
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2000. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arjana, I Gusti Ngurah. 2008. "Hubungan Pengalaman Kerja, Motivasi kerja, Latihan dalam Jabatan dan Latar Belakang Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Non Unggulan di Kota Denpasar". *Tesis*. Singaraja : Program Pascasarjana Undhiksa Singaraja.
- Azwar, Saifudin. 2001. "Asumsi - asumsi dalam Inferensi Statistik" Dalam *Buletin Psikologi* (hal. 8-17).
- Koyan, I wayan. 2012. *Statistik Pendidikan (Teknik Analisis Data Kuantitatif)*.
- Sudarwan Danin, H. Khiril. 2010. *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru)*, Alfabeta Bandung.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta : IPWI.
- Carin, Athur A. 1997. *Teaching Modern Science*. New Jersey: Prentice Hall inc.
- Dantes, Nyoman. 1983. *Penilaian Layanan Bimbingan Konseling*. Singaraja; P2LPTK Depdikbud.
- Degeng, I Nyoman. 1989. *Ilmu Pengajaran Taksonomi Variabel*. Jakarta: Depdikbud.
- Depdikbud. 1995. *Kamus Besar bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- , 1998/1999. *Supervise, Pelatihan Manajemen Pendidikan bagi kepala Sekolah*

- Menengah Umum se – Indonesia di Surabaya, Jakarta : Depdikbud, Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum*
- , 1999/2000. Keputusan Menteri Pendidikan dan Budaya No. 020 Tahun 1998 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya, Jakarta : Depdikbud.
- , 2000a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 25 Tahun 2000 tentang *Kewenangan Pemerintah dan Daerah Propinsi sebagai Daerah Otonom, Jakarta:Depdiknas.*
- , 2000b. *Program Pengembangan Nasional dan Rencana Strategis pendidikan Nasional 2000-2004.* Jakarta: Depdiknas, Dirjen Dikdasmen
- , 2003. *Undang – undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Jakarta.
- , 1999. *Panduan Manajemen Sekolah.* Jakarta: Direktorat Dikmenum. Dirjen Dikdasmen. Fattah, Nanang. 1999. *Landasan Manajemen Pendidikan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah.* Bandung: CV. Pustaka Bani Quaraisy.
- Fernandes, H.J.X. 1984. *Testing and Measurement.* Jakarta: National Education Planning, Evaluation and curriculum Development.
- Guilford, J.P. 1950. *Funamental Statistic in psychology and Education.* Tokyo: Kogakusha Company, Ltd.
- Hadi, Sutrisno 1997. *Seri program statistic Manual SPS Paket Midi.* Yogyakarta: Unniversitas Gadjah Mada.
- , 2000. *Statistik.* Yogyakarta : Andi.
- , 2001. “ Isu Uji Asumsi” Dalam *Buletin Psikologi* (hlm. 1-7) Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir Instrumen.* Yogyakarta: Andi offset.
- Hamzah B. Uno, dkk. 2001. *Pengembangan Instrumen untuk Penelitian.* Jakarta: Dilema Press
- Hasan, Ani M. 2003. *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan.* <http://artike.l.us/amhasan.html>.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 1983. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Sinar Baru.
- Japa. I. B. Nyoman. 2008. “Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru Pembimbing pada SMP Negeri di Kabupaten Karangasem” *Tesis.* Singaraja: Program

Pascasarjana
Universitas Pendidikan
Ganesha.

John Whitmore. 1997. *Coaching
Performace* : Jakarta Gramedia
Pustaka Utama.

Kerlinger, Fred N. 2002. *Asas-asas
penelitian Behavioral.*
Yogyakarta: University
Press.

Mathis dan Jackson. 2002.
*Manajemen Sumber
Daya Manusia.* Jakarta:
salemba Empat.

Mitchall, Terece. 1978. *People in
organization
Undestanding Their
Behavior.* Kogaksha:
McGraw-Hill Book
Company.